

Iedereen aan boord

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. (2019). *Akkoord Iedereen aan boord*, 22 juni 2019, Brussel: SERV.

De Vlaamse Regering wil de volgende jaren minstens 120 000 Vlamingen extra aan een job helpen. Een werkzaamheidsgraad van 80% is het streefdoel. Om deze ambitieuze doelstelling te bereiken zal de Vlaamse Regering op meerdere fronten tegelijk moeten (samen)werken. Klassieke antwoorden volstaan niet langer. Andere paden zullen moeten worden bewandeld, nieuwe instrumenten ontwikkeld. Hierbij zal de Vlaamse Regering de handen in elkaar moeten slaan met alle betrokken actoren, zo ook de Vlaamse sociale partners. Het akkoord Iedereen aan boord dat de Vlaamse sociale partners voor het zomerreces sloten, kon alvast als inspiratie voor het regeerakkoord fungeren, maar kan ook een leidraad zijn bij het verder vormgeven van het beleid. In dit SERV-akkoord bundelen de Vlaamse sociale partners immers hun voorstellen om iedereen aan het werk te krijgen én iedereen duurzaam aan het werk te houden. Zo willen de Vlaamse sociale partners mee de krijtlijnen uitzetten voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid op lange termijn.

Arbeidsmarktuitdagingen op scherp gesteld

De demografische shift die op kruissnelheid komt, nieuwe migratiegolven, de digitale revolutie, de omslag naar een circulaire en koolstofarme economie zijn voorbeelden van transformaties die samen een aantal (gekende) arbeidsmarktuitdagingen op scherp stellen. Ze zorgen voor een krapte en skills mismatches, de blijvend zwakkere positie van de kansengroepen, de daling van de werkbaarheidsgraad en de te lage participatie aan levenslang leren, in het bijzonder van kansengroepen. Deze

arbeidsmarktuitdagingen vormen de directe aanleiding voor het akkoord 'Iedereen aan boord'. Daarom volgt eerst een beknopte arbeidsmarktschets.

Uitdaging 1: krapte op de arbeidsmarkt aanpakken

Vlaanderen kende de afgelopen jaren een gestage economische groei, ook al lijkt het tij op dit vlak nu te keren. Deze groei ging samen met een hoge werkzaamheidsgraad (74,6% in 2018) en lage werkloosheidscijfers (gemiddeld 195 989 niet-werkende werkzoekenden in 2018). Dit is goed, maar de medaille heeft ook een keerzijde: Vlaanderen kampt met een toenemende arbeidsmarktcrapte. Waar er in 2014 nog gemiddeld 9,3 niet-werkende

werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature beschikbaar waren, is dit aantal teruggelopen tot 4 in 2018 (Steunpunt Werk, 2019). Een gevolg hiervan is dat vacatures moeilijk of niet ingevuld gingen. Bepaalde beroepen, zoals verpleegkundigen, ICT-specialisten of vrachtwagenchauffeurs, staan al jarenlang op de VDAB-knelpuntberoepenlijst. Deze lijst dikt aan en telt naast deze 'klassiekers' nu ook een aantal opvallende 'nieuwkomers' zoals de postbode (VDAB, 2019a). De arbeidsmarktcrapte is dus voelbaar in bijna alle sectoren en bedrijfstakken van de Vlaamse economie. Bovendien mogen we verwachten dat deze krapte aanblijft, ook bij

een mindere economische conjunctuur. De combinatie van demografische en maatschappelijke factoren (zoals vergrijzing, daling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd en jongeren die langer studeren) zorgt er immers voor dat de arbeidsmarkt-krapte structureel van aard lijkt te zijn.

Uitdaging 2: positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt verbeteren

Ondanks de arbeidsmarkt-krapte is er blijvend een groep werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bijna negen op tien Vlaamse niet-werkende werkzoekenden behoort tot minstens één van de klassieke kansengroepen (VDAB, 2019b). Zij hebben het nog steeds moeilijk in hun zoektocht naar werk. Dit vertaalt zich in een lagere werkzaamheidsgraad. In 2018 zijn 46% van de personen met een arbeidshandicap, 50% van de personen met een migratieachtergrond, 52% van de kortgeschoolden en 53% van de 55-plussers aan het werk (Statbel, 2018). Er is op dit vlak zeker al vooruitgang geboekt, in het bijzonder bij oudere werknemers, maar het resultaat is nog onvoldoende. De positie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt verbeteren, is dan ook een belangrijke uitdaging.

Uitdaging 3: werkbaarheid verhogen

We zullen met z'n allen langer moeten werken. Zorgen voor aantrekkelijke loopbanen en meer werkbaar werk is dan ook cruciaal. In het Pact 2020 formuleerden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners de ambitie om tegen 2020 een werkbaarheidsgraad van minstens 60% voor werknemers te realiseren en een werkbaarheidsgraad van 55% voor zelfstandige ondernemers (Kabinet van Kris Peeters, 2009).

De Stichting Innovatie & Arbeid, onderzoeksceel binnen de SERV, meet driejaarlijks de werkbaarheidsgraad. Uit de werkbaarheidsmonitor 2016 blijkt dat ongeveer de helft van de Vlaamse werknemers én zelfstandige ondernemers een werkbare job heeft (StIA, 2017; StIA, 2016). Omgekeerd betekent dit dat één op twee werkenden kampt met één of meerdere werkbaarheidsproblemen: werkstress, een gebrek aan motivatie, te weinig leer mogelijkheden of

geen goede werk-privé-balans. Bovendien geven vier op tien werknemers ouder dan 40 jaar en bijna drie op tien zelfstandige ondernemers uit dezelfde leeftijdscategorie aan dat doorwerken tot aan de pensioenleeftijd in de huidige job een onhaalbare opdracht is.

Uitdaging 4: skills mismatches wegwerken

Technologische en andere evoluties zullen de inhoud van jobs grondig wijzigen. Een nieuwe mix van vaardigheden en competenties is nodig. Het gewenste niveau van algemene vaardigheden komt hoger te liggen. Competenties als creativiteit, probleemoplossend vermogen, samenwerken of communicatie worden belangrijker. Ook het gewenste niveau van digitale competenties zal toenemen. Echter, 29% van de Belgische bevolking bezit geen tot weinig digitale vaardigheden en slechts 31% heeft meer dan basis digitale vaardigheden (Eurostat, 2019).

Voor bepaalde functies zijn gespecialiseerde technologische vaardigheden nodig. Ook hier knelt het schoentje. Er studeren relatief weinig leerlingen af in wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM; Departement Onderwijs en Vorming, 2019). Dit tekort is een belemmering voor verdere groei en innovatie. Er is nu al een tekort aan gekwalificeerde ICT-deskundigen, dat naar schatting zal toenemen tot zo'n 30 000 in 2020.

Uitdaging 5: participatie aan levenslang leren verhogen

Door de snelheid van deze innovaties verkort ook de houdbaarheidsdatum van vaardigheden en diploma's. Kwalificatieveroudering wordt een steeds groter risico op de arbeidsmarkt. Burgers zullen hun vaardigheden voortdurend moeten bijschaven. Levenslang leren is dan ook cruciaal. Vlaanderen scoort echter niet goed op dit vlak. In 2017 bedroeg de Vlaamse deelname aan levenslang leren 8,7%, terwijl het Pact 2020 de doelstelling van 15% vooropstelt. De buurlanden doen het beter met 19% voor Frankrijk en Nederland. In Zweden en Denemarken bedraagt de participatie zelfs 30% (Steunpunt Werk, 2019).

Extra aandacht is nodig voor personen met een kwetsbaar profiel waaronder personen met een

arbeidshandicap of migratieachtergrond, ouderen en kortgeschoolden. Zij participeren nog minder, ondanks een vaak grotere behoefte aan opleiding. Een bijkomend aandachtspunt is de leermotivatie. Vier op vijf volwassenen zijn niet bereid om in de toekomst (nog) een formele of niet-formele opleiding te volgen. Vooral gebrek aan tijd (door het werk of gezinstaken) vormt een belemmering. Daarnaast wordt ook een onaangepast opleidingsaanbod (qua uren of locatie) als reden naar voor geschoven (OECD, 2019).

SERV-akkoord: krijtlijnen voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid

In Iedereen aan boord formuleren de Vlaamse sociale partners hun voorstellen om deze arbeidsmarktuitdagingen aan te pakken. Ze stellen gezamenlijk een breed pallet aan engagementen voor om iedereen aan het werk te krijgen, iedereen duurzaam aan het werk te houden, iedereen te laten participeren aan levenslang leren en ontwikkelen en ervoor te zorgen dat iedereen digitaal mee is. Ze roepen ook alle betrokken stakeholders op om samen te

Figuur 1.



werken over de verschillende beleidsniveaus en -domeinen heen. Via dit akkoord willen de Vlaamse sociale partners mee de krijtlijnen uittekenen van het toekomstige arbeidsmarktbeleid. In hetgeen volgt, schetsen we de inhoud van dit SERV-akkoord.

Iedereen aan het werk

Om een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren, zijn zowel een goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid als een breed activeringsbeleid cruciaal.

Goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid

Een goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid vraagt om een versterkte VDAB. Om zijn rol als arbeidsmarktregisseur te kunnen opnemen en een breed activeringsbeleid te kunnen realiseren, moet de VDAB zijn samenwerking met andere organisaties (zoals het RIZIV, OCMW's, Le Forem, Actiris) structureel intensifiëren en moet er nog sterker worden ingezet op interregionale mobiliteit. Dit moet leiden tot een significante stijging van de instroom op de arbeidsmarkt en een hogere participatie aan activeringsinstrumenten. De VDAB moet naast de niet-werkende werkzoekenden ook andere groepen binnen de potentiële arbeidsreserve bereiken ongeacht hun statuut en moet aan iedereen (meer) dienstverlening op maat leveren.

Ook is er nood aan een grondige evaluatie van alle activeringsmaatregelen binnen de beleidsdomeinen Werk, Sociale economie en Welzijn en van het budget hiervoor. Waar nodig moeten deze maatregelen worden bijgestuurd en versterkt.

Om sneller en proactief te kunnen inspelen op toekomstige krapte en mismatches is een verbeterde arbeidsmarktmonitoring nodig. Traditionele indicatoren (zoals scholingsgraad) moeten worden herbekeken. Waar nodig moeten nieuwe indicatoren worden ontwikkeld. Dit moet steeds gebeuren in dialoog met ondernemingen, sectoren en sociale partners.

Breed activeringsbeleid

De SERV pleit voor een verbreding van het activeringsbeleid. De zoektocht naar potentiële

arbeidskrachten moet worden geïntensifieerd, zowel bij de niet-werkende werkzoekenden als bij de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven. Nu is het activeringsbeleid bijna uitsluitend gericht op de niet-werkende werkzoekenden. Bovendien is er een sterke focus op de werkzoekenden met een gunstig arbeidsmarktprofiel, waar de werkzaamheidsgraad al hoog is. Er is nood aan een ruimere blik, binnen de groep van niet-werkende werkzoekenden én daarbuiten. Ook bij de niet-beroepsactieven zijn er immers personen die, mits de juiste ondersteuning en begeleiding, (terug) aan de slag kunnen. Het versterken van de bestaande activeringsinstrumenten zal daarom niet volstaan. Er moeten ook andere instrumenten worden gecreëerd of nieuwe methodieken worden ingezet.

Enkele instrumenten uit een breed activeringsbeleid

Begeleiding op maat

Werkzoekenden kunnen verschillende drempels ervaren die hun zoektocht naar werk bemoeilijken. Deze drempels kunnen erg uiteenlopend zijn, zoals beperkte kennis van het Nederlands, weinig digitale vaardigheden of beperkte toegang tot kinderopvang. Deze drempels hebben een grote invloed op de werkzaamheidsgraad van kansengroepen. Om

deze drempels weg te werken pleit de SERV voor meer begeleiding op maat van werkzoekenden.

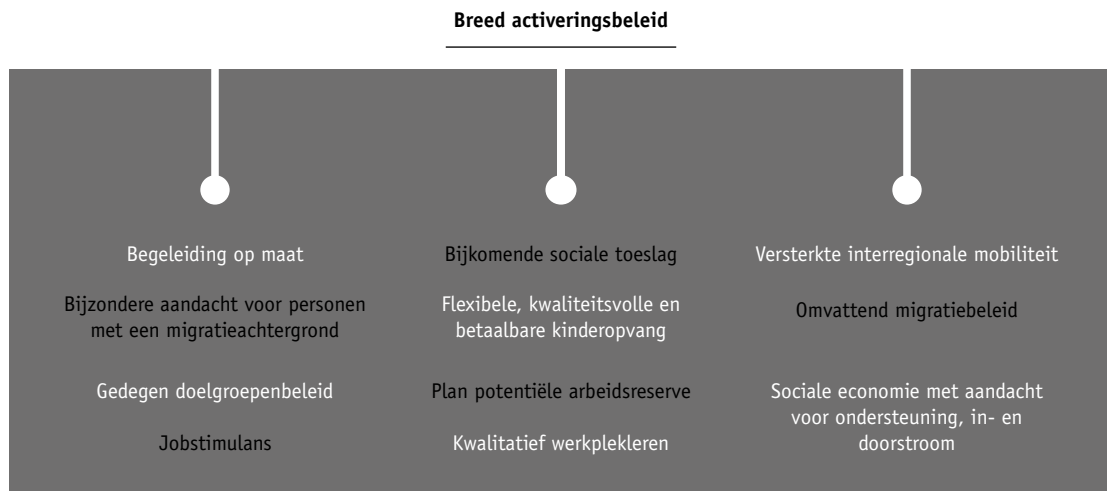
Bijzondere aandacht gaat uit naar personen met een migratieachtergrond, aangezien zij een erg lage werkzaamheidsgraad hebben en ondervertegenwoordigd zijn in opleiding en in activeringsmaatregelen. Het *Advies actielijst voor personen met een migratieachtergrond*, dat integraal deel uitmaakt van Iedereen aan boord, bevat 60 concrete acties gericht op de realisatie van een evenredige participatie en gelijke behandeling van deze groep (Commissie Diversiteit, 2019).

Gedegen doelgroepenbeleid

Voor de SERV zet een gedegen doelgroepenbeleid zowel in op sterke financiële incentives als op kwalitatieve maatregelen. Wat de financiële incentives¹ betreft, benadrukken de Vlaamse sociale partners het belang van eenvoud en transparantie. Om het doelgroepenbeleid effectiever in te zetten, vragen ze een hervorming van de aanwervingspremie voor langdurig werkzoekenden tot een RSZ-vermindering. Verder moet worden bekeken of ook andere criteria recht zouden kunnen geven op een RSZ-vermindering. Daarnaast is het belangrijk periodiek te evalueren of het huidige doelgroepenbeleid effectief leidt tot een duurzame inschakeling van de groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zo blijft de opname van de Vlaamse ondersteuningspremie laag. Evaluatie en

Figuur 2.

Instrumenten binnen een breed activeringsbeleid



eventuele bijsturing is nodig om een ruimer bereik en hogere effectiviteit van deze maatregel te realiseren.

Financiële incentives alleen volstaan echter niet. Kwalitatieve maatregelen zoals loopbaanbegeleiding, opleiding en kwalitatief werkplekieren zijn nodig om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijvend te versterken en duurzaam aan het werk te houden. Deze maatregelen moeten meer worden ingezet bij kansengroepen. Bij hen moet een inhaalbeweging worden gerealiseerd.

Werken moet steeds lonen

Het verschil tussen werken en niet werken is soms onvoldoende groot, in het bijzonder voor lagere lonen. In het akkoord vragen de Vlaamse sociale partners te onderzoeken of en onder welke modaliteiten het invoeren van een Vlaamse jobstimulans een goed antwoord kan zijn. Ze willen ook de mogelijkheid van een bijkomende sociale toeslag binnen het huidige groeipakket voor gezinnen met een laag inkomen uit arbeid, inclusief alleenstaande ouders, bekijken. Inspanningen op andere beleidsniveaus moeten steeds in rekening worden gebracht.² Aandacht voor selectiviteit, effectiviteit en financiering van de sociale zekerheid is nodig.

Gebrek aan betaalbare kinderopvang mag in de toekomst geen drempel meer zijn om aan het werk te

gaan. Daarom moet er ook werk worden gemaakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen.

Plan potentiële arbeidsreserve

Het Vlaams activeringsbeleid focust nu (bijna) uitsluitend op de groep van actief werkzoekenden. Om de arbeidsmarktcrachte op te lossen, moet met een open blik naar alle doelgroepen worden gekeken. Een belangrijke uitdaging voor de komende legislatuur is dus het activeren van de grote groep personen die momenteel niet aan het werk is en ook geen werk zoekt. Om dit te realiseren, pleit de SERV voor een plan potentiële arbeidsreserve. Dat plan vertrekt van diepgaand onderzoek naar de verschillende groepen die onder de potentiële arbeidsreserve vallen. Dit moet leiden tot maatregelen aangepast aan de specifieke context, zodat iedereen maximaal en op maat wordt ondersteund in zijn of haar opstap of terugkeer naar werk.

Iedereen duurzaam aan het werk houden

Het is belangrijk om iedereen die aan het werk is ook aan het werk te houden. Een actief beleid rond werkbaar werk en duurzame loopbanen met

Figuur 3.

Iedereen duurzaam aan het werk houden: instrumenten en acties



ruimte voor levenslang leren en ondersteuning van loopbaantransities in en tussen ondernemingen, sectoren, regio's en landen is belangrijk. Bijzondere aandacht gaat uit naar duurzame tewerkstelling van ervaren werknemers (55-plussers en 60-plussers).

Inzetten op werkbaar werk voor iedereen

De Vlaamse sociale partners sloten een akkoord rond het Actieplan Werkbaar Werk (SERV, 2017). Dit actieplan heeft tot doel een versnelling hoger te schakelen op het vlak van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid. Daarom is het belangrijk dat deze acties ook in de huidige legislatuur verder worden uitgevoerd en opgevolgd.

In mei 2019 werd de werkbaarheidscheque gelanceerd. Via deze cheque kunnen bedrijven uit de profitsector de werkbaarheid in hun onderneming zelf in kaart brengen of zich laten begeleiden bij het uitvoeren van een werkbaarheidsscan of bij het opstellen van een werkbaarheidsplan. De sociale partners vragen dat, conform het bipartite akkoord Werkbaar Werk, dit instrument ook mogelijk zou zijn voor de social profit en dat hier bijkomende middelen voor worden voorzien. Ook is het nodig om de tijdelijke maatregelen rond werkbaar werk, zoals de werkbaarheidscheque, te evalueren, waar nodig bij te sturen en indien wenselijk structureel te

verankeren. Zo kan er blijvend en op lange termijn een effect worden gerealiseerd.

Ervaren werknemers duurzaam aan het werk houden

Sinds het VESOC-akkoord *Samen op de Bres voor 50+* (2008, met actualisaties in 2011 en 2013) zijn er door de Vlaamse Regering, de sociale partners en de VDAB gezamenlijk heel wat stappen in de goede richting gezet om ervaren werknemers duurzaam aan het werk te houden. Maar dit gewijzigd beleid is nog niet volledig op kruissnelheid. Bovendien vraagt bewustwording en een mentaliteitswijziging op de werkvloer de nodige tijd. Daarom wensen de sociale partners extra aandacht voor en waar nodig, eventueel tijdelijk, extra ondersteuning van ervaren werknemers.

De sociale partners engageren zich om een gerichte sensibiliseringscampagne over de tewerkstelling van 55-plussers op poten te zetten. Daarnaast moet er binnen de ondernemingen meer werk worden gemaakt van een preventief retentiebeleid met aandacht voor een aangepaste arbeidsorganisatie, opleiding, mobiliteit, werktijden en -omstandigheden. Herintredende oudere werknemers en hun werkgevers kunnen via jobcoaching extra worden ondersteund op de werkvloer. Het gebruik van dit instrument moet worden gestimuleerd. Tot slot moet er

Figuur 4.

Iedereen levenslang leren en ontwikkelen: instrumenten en acties



op het ogenblik dat er een afvloeiing dreigt, naar een oplossing worden gezocht om ook ervaren werknemers op de arbeidsmarkt te houden. Dit kan door middel van opleiding of financiële stimuli, maar ook via nieuwe en creatieve formules zoals doorstarttrajecten en transitiepools.

Iedereen levenslang leren en ontwikkelen

Levenslang leren en ontwikkelen is cruciaal om blijvend te kunnen participeren aan een snel veranderende arbeidsmarkt. Vlaanderen scoort op een aantal indicatoren echter minder goed dan de buur- en voorbeeldlanden. Het ontwikkelen van een leercultuur en het realiseren van een hogere participatie aan levenslang leren moeten dan ook topprioriteiten zijn voor de nieuwe ministers van Onderwijs en Werk. De startbasis van dat beleid is het uitwerken van een breed gedragen langetermijnvisie rond leercultuur en levenslang leren. Deze visie moet leren en ontwikkelen tijdens de hele levensloopbaan vanzelfsprekend maken, maar ontbreekt momenteel. Ook een aantrekkelijk opleidingsaanbod voor iedereen is cruciaal.

Participatie aan levenslang leren verhogen

Een toekomstgericht opleidingsbeleid is toegespitst op sterke opleidingsincentives. In navolging van het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives* (VESOC, 2017) werden tijdens de vorige legislatuur het betaald educatief verlof, de Vlaamse aanmoedigingspremie opleiding en de opleidingsscheque tegen het licht gehouden en hervormd tot respectievelijk het Vlaams opleidingsverlof, het Vlaams opleidingskrediet en de Vlaamse opleidingsscheque. De sociale partners willen verder werken vanuit dit VESOC-akkoord en stellen dat in deze legislatuur alle opleidingsincentives, zowel de hervormde als niet-hervormde moeten worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd en vernieuwd. Ze pleiten ook unaniem en ongewijzigd voor een verhoogde enveloppe voor het Vlaams opleidingsverlof.

Naast sterke financiële incentives is er nood aan flankerend beleid om de leermotivatie en participatie aan levenslang leren te verhogen. De sociale partners willen hierover in overleg gaan en onder andere bekijken hoe werkgevers een schakel

kunnen zijn in de realisatie van een hoger bereik en een hogere opleidingsparticipatie, zeker ten aanzien van werknemers die nu geen of minder gebruik maken van opleidingsincentives.

De bevoegdheden, het aanbod en de budgetten betrokken bij vorming en opleiding voor volwassenen zijn verspreid over verschillende beleidsniveaus en -domeinen en zijn hierdoor erg versnipperd (OECD, 2019). Verder onderzoek en inhoudelijke discussie over een betere coördinatie en regie is nodig. Eén geïntegreerde opleidingsdatabank die de erkende opleidingen uit alle beleidsdomeinen samenbrengt zou alvast een grote meerwaarde zijn.

Aantrekkelijk onderwijs- en opleidingsaanbod voor iedereen

Om een beter resultaat op het vlak van levenslang leren te realiseren, pleiten de Vlaamse sociale partners voor een goed uitgebouwd onderwijs- en opleidingsaanbod voor iedereen. Dit betekent een aantrekkelijk, toekomstgericht en inclusief aanbod voor jongeren, werkenden, werkzoekenden en inactieven.

Kwaliteitsvol initieel onderwijs vormt de noodzakelijke onderbouw: alle jongeren moeten met de juiste bagage aan hun loopbaan kunnen starten en overtuigd zijn van het belang van levenslang leren. Dit vraagt onder andere om de verdere uitrol van de modernisering van het secundair onderwijs, ambitieuze eindtermen, een nieuw STEM-actieplan en een regelmatige screening van het onderwijsaanbod op actualiteitswaarde. Een grotere en kwalitatieve instroom in de lerarenopleiding en het gemotiveerd houden van beginnende leerkrachten zijn eveneens belangrijk.

Ook bij volwassenen moet een attitude van levenslang leren ontstaan. Dit is nodig om te vermijden dat leren stopt bij het verlaten van de schoolbanken. Universiteiten en hogescholen zijn nu te weinig op werkenden gericht. Zij moeten de deuren voor hen openzetten met een adequaat aanbod. Dit omvat opleidingen met meerdere instapniveaus, aandacht voor plaats- en tijdsafhankelijk leren en inzet van digitale tools, nieuwe leermethoden en persoonlijke begeleiding.

Voor werkzoekenden moet er werk worden gemaakt van een opleidingsgarantie, ook om intersectorale

mobilititeit te ondersteunen. In het kader van de begeleiding van het zoekgedrag zouden zij uiterlijk na zes maanden een opleidingsaanbod moeten krijgen. Verder is een groepspad voor beroeps- en taalopleiding aangewezen. Vrijwillig ingeschreven werkzoekenden, leefloongerechtigden, RIZIV-uitkeringsgerechtigden en inactieven moeten beter worden bereikt.

Een groepspad voor duaal leren is een bijkomend element in het SERV-akkoord. In het secundair onderwijs moeten meer technische opleidingen duaal worden aangeboden en moet het aantal leerlingen in duale opleidingen significant stijgen. Extra aandacht moet gaan naar een goede toeleiding van arbeidsrijpe en arbeidsbereide leerlingen uit de kansengroepen. Voor hen is het duaal leren een grote meerwaarde. Werk maken van inclusief duaal leren met gerichte ondersteuning zoals intensieve trajectbegeleiding en Nederlands op de werk- of opleidingsvloer is cruciaal. Duale trajecten van leren en werken moeten mogelijk zijn voor jongeren én volwassenen. Daarom moet in het volwassenenonderwijs en in het hoger onderwijs een impulsbeleid voor duale trajecten worden gevoerd.

Iedereen mee digitaal

Digitalisering zorgt voor een grondige hertekening van het landschap van onderwijs, opleiding, jobs

en arbeid. Het streven naar 'Iedereen mee digitaal' wil hierop een antwoord bieden. Toekomstgerichte competenties ontwikkelen is prioritair. Bovendien moet iedereen de kans krijgen om volwaardig te participeren aan de digitale samenleving. Het gebruik van digitale technologieën moet worden gefaciliteerd en gegarandeerd voor iedereen. E-inclusie is een belangrijk aandachtspunt (SERV, 2019b). De overheid (waaronder VDAB) heeft een voorbeeldfunctie en voortrekkersrol.

Digitale competenties en vaardigheden ontwikkelen

De SERV formuleerde eerder reeds een visie en actieplan voor een integrale digitale beleidsagenda in Vlaanderen (SERV, 2018a, 2018b). De Vlaamse sociale partners willen verder werken vanuit dit actieplan en vragen de uitvoering van alle geformuleerde aanbevelingen. Bovendien moet de nieuwe Vlaamse Regering samen met de onderwijs- en werkpartners een digitaliseringagenda opstellen voor onderwijs en vorming.

Future proof VDAB

In het akkoord wordt tot slot het belang van een *future proof* VDAB onderstreept. Hierbij wordt vooral verwezen naar het VDAB-dienstverleningsmodel

Figuur 5.

Iedereen mee digitaal mee: instrumenten en acties



2020 met een nieuwe contactstrategie.³ Als mede-beheerders van de VDAB willen de Vlaamse sociale partners er op toezien dat dit model meer dienstverlening op maat garandeert aan alle werkzoekenden. In Iedereen aan boord benoemen ze bijkomend volgende aandachtspunten.

De VDAB gaat voor *digital first*. Dit betekent dat het eerste contact in principe digitaal verloopt. Persoonlijke dienstverlening blijft echter nodig. De sociale partners vragen daarom garantie op voldoende face-to-face contacten. Om te zorgen dat iedereen digitaal mee is, moet VDAB ook steeds een opleiding over digitale geletterdheid en over VDAB-tools voorstellen. Bijzondere aandacht is nodig voor 55-plussers met beperkte digitale vaardigheden. Een digitaal startpakket kan hen ondersteunen.

VDAB wil de matching tussen vacature en werkzoekende optimaliseren via *big data*, artificiële intelligentie en profiling. Via een inschatting van de kans op werk gemeten via variabelen zoals het klikgedrag op vacatures wil de VDAB prioriteren. Het is goed dat VDAB deze nieuwe technologieën inzet om de dienstverlening te optimaliseren, maar dit steeds met respect voor de privacy.

Conclusie

De nieuwe Vlaamse Regering wil meer mensen aan de slag. Om deze doelstelling te bereiken, wil de regering werk maken van een aantal hervormingen. Zo wordt het doelgroepenbeleid gewijzigd en wordt een Vlaamse jobbonus ingevoerd. De regering trekt duidelijk de kaart van activering: bepaalde instrumenten worden versterkt ingezet, nieuwe instrumenten worden gecreëerd en groepen die nu minder of niet participeren, worden hiertoe aangezet. De VDAB krijgt heel wat bijkomende taken, waardoor de rol van de VDAB als centrale arbeidsmarktregisseur verder wordt uitgebouwd.

Bovendien wil de Vlaamse Regering systematisch en structureel met de Vlaamse sociale partners overleggen over de maatregelen om de vooropgestelde werkzaamheidsgraad te bereiken. Waar mogelijk en nuttig, zo vermeld het regeerakkoord, worden er tripartite akkoorden gesloten.

De SERV is ervan overtuigd dat het akkoord Iedereen aan boord als basis kan fungeren voor dit overleg. In dit akkoord hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties immers gezamenlijk hun visie over het toekomstig arbeidsmarktbeleid vastgelegd en voorstellen geformuleerd. Dat is alvast een sterk signaal naar de nieuwe Vlaamse Regering.

Sandra Hellings

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Noten

1. De financiële incentives binnen het doelgroepenbeleid werden in de afgelopen legislatuur hervormd. Het vernieuwde Vlaamse doelgroepenbeleid (van start op 1 juli 2016 met versterkingen op 1 januari 2019) richt zich op het verhogen van de tewerkstelling van drie specifieke groepen: kort- en middengeschoolde jongeren (-25 jaar), 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Voor jongere en oudere werknemers is er een RSZ-vermindering. Voor personen met een arbeidshandicap wordt de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) ingezet.
2. Zie ook de lopende gesprekken rond aanpassingen aan het minimumloon in de Nationale Arbeidsraad.
3. Het VDAB-dienstverleningsmodel 2020 omvat een nieuwe contactstrategie. Er worden drie stappen in de contactnaam onderscheiden: digital first, human digital en face-to-face. Met deze nieuwe contactstrategie wil VDAB sneller de minder zelfredzame werkzoekenden kunnen opvolgen en contacteren, dit liefst al bij inschrijving. Er is één vacaturedashboard waarbij alle kanalen van vacaturezending en – matching (waaronder ook de automatische matching) op het Mijn Loopbaanportaal worden gecentraliseerd. Interessante jobs (ook uit andere zoekportalen) kan een werkzoekende bijhouden en opvolgen in een sollicitatiewerkmap.

Bibliografie

- Commissie Diversiteit. (2019). *Advies actielijst personen met een migratieachtergrond*, 3 mei 2019, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/13204>
- Departement Onderwijs en Vorming. (2019). *STEM-monitor*, juli 2019, Brussel: Departement Onderwijs en Vorming. Geraadpleegd via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/stem-monitor-2019>

- Eurostat. (2019). *Digital economy and society database*, Brussel: Europese Commissie. Geraadpleegd via: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/database>
- Kabinet van Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid 2009-2014 (2009). *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen 20 doelstellingen*, 19 januari 2009, Brussel. Geraadpleegd via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/pact-2020-een-nieuw-toekomstpact-voor-vlaanderen-20-doelstellingen>
- OECD. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders*. Parijs: OECD Publishing. Geraadpleegd via: <http://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-flanders-9789264309791-en.htm>
- SERV. (2019a). *Akkoord Iedereen aan boord*, 22 juni 2019, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/13259>
- SERV. (2019b). *Advies e-inclusie*, 13 mei 2019. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/13247>
- SERV. (2018a). *De transitie naar een digitale samenleving. Aanbevelingen en acties*. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/12580>
- SERV. (2018b). *Visienota. De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda*. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/12298>
- SERV. (2017). *Actieplan werkbaar werk. Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk*, 6 november 2017, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/12233>
- SERV. (2013). *Akkoord Bijsturing Samen op de Bres voor 50+*, 3 oktober 2013, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/8746>
- Statbel – EAK, Eurostat – LFS met bewerking door Steunpunt Werk/Departement WSE (2018).
- Steunpunt Werk. (2019). *Cijfers*. Geraadpleegd via: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers>
- StIA. (2016). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 zelfstandige ondernemers*, 12 december 2016, Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/10916>
- StIA. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 werknemers*, 31 januari 2017, Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/11126>
- VDAB. (2019a). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*. Brussel: VDAB. Geraadpleegd via: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen_lijst_2019.pdf
- VDAB. (2019b). *Arvastat*. Geraadpleegd via: <https://arvastat.vdab.be/>
- VESOC. (2017). *Akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers*, 11 juli 2017, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/11700>
- VESOC. (2011). *Akkoord Uitbreiding van de systematische aanpak 50+*, 14 januari 2011, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/4058>
- VESOC. (2008). *Akkoord Samen op de bres voor 50+*, 23 oktober 2008, Brussel: SERV. Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/node/2289>